

Gender mainstreaming in de centrales van de metaal en de distributie

De Europese vergelijkende studie 'Gender mainstreaming en de vakbonden', gestart eind 2001, wordt in september afgerond met een studiedag. Daar de vakbeweging de gelijkheid van vrouwen en mannen als een noodzakelijke voorwaarde beschouwt voor de ontvoogding van de werknemers in het algemeen, tracht de onderzoekster de vakbonden ertoe te bewegen hun rol als katalysator van democratische processen ook over te hevelen naar gender mainstreamingprocessen.

De vakbondsleiding – tot op heden nog steeds gedomineerd door mannen – beseft dat deze strijd door vrouwen en mannen gestreden dient te worden en dat de vervrouwelijking van de arbeidsmarkt, in combinatie met de sterke syndicalisatiegraad van vrouwen hen hiertoe aanzet.

Situering van het MSU-onderzoek

Het Gender Mainstreaming and Unions-onderzoek (MSU) omvat twee onderdelen: het interprofessionele en het sectorale deel. De aandacht gaat naar de structuren, de werking en het beleid van de vakbonden inzake de bevordering van de gelijkheid. In zes landen (België, Denemarken, Frankrijk, Italië, Oostenrijk en Nederland) worden op interprofessioneel vlak, in drie sectoren (metaal, distributie en openbare sector) en in twaalf ondernemingen diepte- en groepsinterviews georganiseerd om de knelpunten en 'good practices' in het genderbeleid van de respectieve vakbonden op te tekenen. In totaal werden een zeventigtal personen bevrraagd, gaande van de basismilitanten tot de top van de vakbondsleiding. Twee permanente aandachtspunten daarbij zijn arbeidstijdregeling en loondiscriminaties.

In dit artikel

De conclusies van het interprofessionele deel worden gerelateerd aan vaststellingen op sectoraal- en ondernemingsniveau. Zonder een volledig overzicht te willen geven van alle bevindingen, worden hier de twee privé-sectoren tegenover elkaar geplaatst, om een antwoord te vinden op de vraag of centrales anders omgaan met de genderproblematiek dan de interprofessionele organisaties en of er een verschil is tussen de sectoren. Hiervoor worden systematisch de beleidsorganen van de centrales, de werking en het gevoerde genderbeleid besproken.

De conclusies van het onderzoek worden getoetst aan enkele voorwaarden voor de realisatie van een gender mainstreamingproces: een duidelijk inzicht in de genderverhoudingen op de arbeidsmarkt, de nodige middelen, de ondersteuning vanuit specifieke structuren, een sterke vertegenwoordiging van vrouwen in de beleidsorganen en tenslotte de wil van de vakbonden om de gelijkheid te bevorderen binnen de eigen organisatie en op de werkvloer.

De openbare sector wordt hier niet behandeld. Thema's als arbeidstijdregeling en loondiscriminatie vallen eveneens buiten de context van dit artikel.

Mannen in de metaal en vrouwen in de distributie

De onderzochte sectoren onderscheiden zich omwille van twee variabelen: het type werknemer (arbeider of bediende) en het aantal vrouwen dat er tewerkgesteld is (uitgedrukt in de syndicalisatiegraad van de werknemers). De metaalsector telt 70% arbeiders, de distributie een even groot percentage bedienden (Van Thillo, 2003a). In de metaal werkt 13% vrouwen (Van Thillo, 2003b). Slechts 10% van de arbeiders is vrouw. In de distributie werkt 47% vrouwen, terwijl 57% van de bedienden vrouw is (tabel 1).

De uitgesproken ondervertegenwoordiging van vrouwen in de metaal, in het bijzonder onder de arbeiders, geeft aan dat de metaalsector vandaag als een typische mannensector moet beschouwd worden. De distributie, categorie 'bedienden', wordt daarentegen getypeerd als een vrouwensector.¹

Bij de Christelijke Centrale der Metaalbewerkers van België (CCMB) is 13% vrouwen aangesloten. De Centrale der Metaalindustrie van België (CMB)

telt 17% vrouwen. De Landelijke bediendencentrale en het Nationaal Verbond van de Kaderleden (LBC-NVK)² telt 58% Vlaamse en Brusselse vrouwen. De CNE-GNE (Centrale Nationale des Employés) groepeert 63% Waalse vrouwelijke bedienden en kaderleden. De Bond voor Bedienden, Technici en Kaders (BBTK-SETCa) telt ook 63% Vlaamse, Brusselse en Waalse vrouwelijke leden (tabel 2).³

Zonder uit het oog te verliezen dat de distributie een subsector is, vinden we voor de vakbonden dezelfde verhoudingen terug, namelijk ongeveer 60% vrouwelijke bedienden in de distributie en circa 15% arbeidsters in de metaal. De moeilijkheid om een volledig overzicht te krijgen van het aantal vrouwelijke leden ligt aan de gevoeligheid van sommige centrales om de ledenbestanden publiek te maken.

Beleidsorganen in de centrales

Dat het aantal vrouwelijke leden een invloed heeft op de vertegenwoordiging van vrouwen in de be-

Tabel 1.

Vrouwen tewerkgesteld in de distributie- en de metaalsector (%).

| (%) | Distributie | | Metaal | |
|---|-------------|-----------|-----------|-----------|
| | Arbeiders | Bedienden | Arbeiders | Bedienden |
| Werknemers | 28 | 72 | 70 | 30 |
| Vrouwelijke werknemers | 22 | 57 | 10 | 21 |
| Vrouwen tewerkgesteld in de sector | 47 | | 13 | |

Bron: Van Thillo (2003a & 2003b).

Tabel 2.

Aantal en aandeel leden binnen de centrales van de distributie- en de metaalsector.

| Vakcentrale | Totaal aantal leden | Aantal vrouwelijke leden | % vrouwelijke leden |
|-------------|---------------------|--------------------------|---------------------|
| CCMB | 190 412 | 24 463 | 13 |
| CMB | 220 000 | 37 400 | 17 ⁴ |
| LBC-NVK | 284 506 | 165 840 | 58 |
| CNE-GNE | 135 000 | - | 63 |
| BBTK | 290 000 | - | 63 |

Bron: Van Thillo (2003a & 2003b); Jaarverslag LBC-NVK (2003); Ravessloot (2003).

leidsorganen werd niet bevestigd. Onderstaande tabel toont dat in de centrales van de metaal vrouwen in het dagelijks bestuur afwezig zijn. In de distributiesector zijn er nauwelijks meer vrouwen: een vrouw op acht leden van het dagelijks bestuur van de LBC-NVK, twee op negen voor de CNE-GNE en een op negen voor de BBTK (tabel 3).

Wanneer we de relatie met het aantal leden leggen, zien we dat in de 'mannensector' geen vrouwen zetelen in twee van de besproken beleidsorganen. Deze verhoudingen veranderen slechts weinig als we een 'vrouwensector' beschouwen. Dit versterkt het vermoeden dat er zich een systematische ondervetegenwoordiging van vrouwen in de beleidsorganen voordoet. De verhoudingen in het ledenbestand hebben hier weinig invloed op. Anderzijds valt op dat als de organen groter zijn er relatief meer vrouwen zijn opgenomen.

Specifieke structuren, een aberratie of katalysator?

De CMB-vrouwencommissie groepeerde 37 vrouwen, die standpunten bepaalt en een actieve genderpolitiek voert. Het CMB-Congres heeft in 2001 een resolutie van de vrouwencommissie aangenomen die stelt dat vrouwen nog steeds niet op dezelfde wijze worden behandeld als mannen: "Het Congres erkent de rol van de vrouwencommissie in haar streven naar gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij het bepalen van haar standpunten" (CMB, 2001).

De CCMB beschikt daarentegen momenteel niet over een actieve specifieke structuur die instaat

voor het uitstippelen van een genderbeleid. Deze wordt in de nabije toekomst wel geactiveerd.

Tijdens de interviews werd meermaals gewezen op het debat omtrent de verantwoording van een specifieke structuur met aandacht voor gelijkheid. Sommigen voelen zich niet geroepen om in een dergelijk orgaan te zetelen: "ces organes n'arrivent pas à éliminer les tabous..., battons nous pour obtenir les mêmes contrats et les mêmes salaires...". Voorstanders van specifieke structuren wijzen er op dat door permanent de aandacht te vestigen op de ongelijkheden, dit engagement ook in het voordeel van mannen kan evolueren. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de inzet van de CMB-vrouwencommissie inzake ouder- en vaderschapsverlof.

De LBC-NVK heeft geen vrouwencommissie of andere geëigende structuur die verantwoordelijk is voor het genderbeleid. De Waalse tegenhanger CNE-GNE beschikt wel over een instantie die zich concentreert op de problematiek. De BBTK heeft een statutaire vrouwencommissie⁶ op federaal niveau die vertegenwoordigd is in het Congres, het Federaal Secretariaat en het Federaal Uitvoerend Comité. De ACLVB beschikt niet over een specifieke vrouwenstructuur. De verantwoordelijken voor het genderbeleid op interprofessioneel niveau engageren zich in deze materie.

Ook in de distributie wordt de meerwaarde van een specifieke vrouwenstructuur betwist. De werking van een dergelijk orgaan betekent volgens sommigen een aberratie voor een vakbond met overwegend vrouwelijke leden (Van Thillo, 2003a & 2003b). Anderen vrezen dat een specifiek orgaan de marginalisering van de vrouwenwerking in de

Tabel 3.

Aandeel vrouwen in de beleidsorganen.

| Vakcentrale | Nationaal comité % | | Uitvoerend comité % | | Dagelijks bestuur % | |
|-------------|---------------------|------|---------------------|------|---------------------|------|
| CCMB | 8/35 | 18 | 0/19 | 0 | 0/5 | 0 |
| CMB | - | 9,3 | 0/13 | 0 | 0/4 | 0 |
| LBC-NVK | 40/160 ⁵ | 25 | 3/24 | 12,5 | 1/8 | 12,5 |
| CNE-GNE | - | - | - | - | 2/9 | 22 |
| BBTK | 93/292 | 31,8 | 11/33 | 33 | 1/9 | 11 |

Bron: Van Thillo (2003a & 2003b).

hand werkt. Hierdoor wordt een doeltreffende aanpak ondermijnd.

We zien dat de centrales met een specifieke structuur (CMB, BBTK, CNE-GNE) eveneens de hoogste percentages vrouwen tellen, respectievelijk 17% in de metaal en 63% in de distributie. Hierdoor ontstaat het vermoeden dat de specifieke structuren – ondanks het feit dat hun bestaan niet ingeschreven staat in de statuten en hen vooral een adviserende rol wordt toebedeeld – een mobiliserende kracht uitoefenen op de vrouwelijke leden.

Een voorlopige relatie die men kan leggen tussen specifieke structuren en de bevordering van de gelijkheid, betreft de vaststelling dat een actieve specifieke structuur ervoor kan zorgen dat het thema van de vertegenwoordiging uitvoerig aan bod komt op de congressen.

Met welk doel, proportionaliteit of pariteit?

De CCMB heeft op het Congres in 2000 haar positie ten aanzien van gelijkheid als volgt geformuleerd: “Cette instance politique doit être composée de façon représentative. Ceci signifie concrètement que... ces instances ont une représentation significative de femmes, proportionnelle aux affiliées... Toutes nos instances seront évaluées régulièrement, au moins lors de chaque congrès de la CSC-Métal et à l’issue des élections sociales, quant à leur composition et le cas échéant, adaptées...” (CCMD, 2000, pp. 26-27). De sleutelwoorden van dit beleid zijn: representativiteit, betekenisvolle vertegenwoordiging en proportionaliteit met het aantal geaffilieerden.

Bij het streven naar een representatieve vertegenwoordiging op alle niveaus van de CMB, vraagt het Congres aan de Centrale en haar federaties om een overzicht te geven van de vertegenwoordiging van vrouwen in de ledenbestanden. Indien vrouwen niet representatief vertegenwoordigd zijn, dan dienen actieplannen opgesteld te worden om de aanwezigheid van vrouwen te doen toenemen. (CMB, 2001).

Met welke middelen, quota of niet?

Rond het hanteren van quota als een van de instrumenten om het aantal vrouwen in de syndicale

structuren te bevorderen, bestaat geen consensus. Sommige werknemers vrezen om als ‘excus-Truus’ te worden afgeschilderd. Anderen wijzen er op dat de syndicale organen in de metaal moeilijk proportioneel samengesteld kunnen zijn, gezien het gering aantal vrouwen in deze sector. Een mandaat bekomen door middel van quota wordt door een aantal ondervraagden zelfs niet als legitiem ervaren: “un mandat obtenu à travers l’entrée par la fenêtre, n’est pas aussi bien respecté que celui obtenu par la grande rentrée”. Een inhaalmanoeuvre wordt door velen echter als noodzakelijk ervaren.

LBC-NVK, geeft er zich rekenschap van dat de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de beleidsorganen een structureel probleem betreft, dat enkel kan worden opgelost door de mandaten te verdubbelen. Sinds het Congres in 1997, worden alle besturen ertoe aangezet de situatie binnen hun organen te analyseren om ervoor te zorgen dat de samenstelling het ledenbestand weerspiegelt (Van Thillo, 2003b).

De ACLVB verzet zich tegen het bepalen van ‘vastgelegde quota’s’. Zij geven de voorkeur aan een open en dynamische aanpak waarbij ten volle rekening wordt gehouden met de individuele bekwaamheden van de kandidaten. De ACLVB ziet nauwlettend toe op een actieve deelname van vrouwen aan de verschillende niveaus van de sociale dialoog (ACLVB, 2003).

Beleid rond genderspecifieke thema’s

Er wordt in de distributie vooral de klemtoon gelegd op thema’s gerelateerd aan de vervrouwelijking van de arbeidsmarkt, terwijl men in de metaal vooral hamert op een sterkere vertegenwoordiging van vrouwen in de syndicale structuren.

Op het Congres van de BBTK werden in 2001 enkele specifieke onderwerpen aangesneden: gelijke beloning door het invoeren van analytische functieclassificatiesystemen, individualisering van de rechten in de sociale zekerheid (werkloosheids- en pensioenuitkeringen) en het verbeteren van de precare werkomstandigheden van vrouwen, door het wegwerken van de ‘nepstatuten’. “De afgevaardigden dienen werk te maken van het controleren van (directe of indirecte) discriminaties bij promo-

tie of functietoekenning. Anders zal het 'glazen plafond' nooit doorbroken worden en zullen vrouwen al te vaak – weliswaar 'gelijk' betaald – blijven zitten in de minst betaalde functies en sectoren" (BBTK, 2001).

Vakbondsafgevaardigden van de liberale vakbond menen dat een aantal discriminaties voorwerp van het syndicaal beleid voor gelijkheid dienen te zijn. De verticale segregatie blijft een probleem, alsook het feit dat het voornamelijk vrouwen zijn die maar al te vaak in preciaire werkomstandigheden belanden. "Généralement les hommes sont considérés comme plein temps, 36 heures par semaine ... et le reste c'est seulement des mi-temps, des $\frac{3}{4}$ temps, ce sont des femmes."

Knelpunten op interprofessioneel en sectoraal vlak

Wanneer men de vergelijking maakt met het interprofessioneel niveau, dan wordt de wil geuit om aandacht te besteden aan de gelijkheid. Dat deze wil niet steeds een effectieve vertaling vindt in de praktijk blijft een grote uitdaging voor de vakbonden. Een aandachtspunt daarbij is de versterking van de vertegenwoordiging van vrouwen in de beleidsorganen. Het ACV en het ABVV streven een inhaalbeweging na door middel van positieve discriminatie. De ACLVB pleit eerder voor actie. Toch blijven over het algemeen op interprofessioneel niveau de beleidsorganen gekenmerkt door een ondervertegenwoordiging van vrouwen.

Een gelijkaardige vaststelling geldt voor de sectoren. Bij de centrales bestaat de wil om de ondervertegenwoordiging te bekampen, maar een evenwichtige en rechtvaardige vertegenwoordiging in de beleidsorganen ontbreekt. Een voorlopige conclusie zou kunnen zijn, dat de wil om wijzigingen aan te brengen aan de bestaande machtsverhoudingen binnen de beleidsorganen geen voldoende reden is om de problematiek van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in beleidsorganen aan te pakken, maar wel een noodzakelijke.

Het debat rond de noodzaak van specifieke structuren is niet uitgeklaard. Op interprofessioneel vlak stelt men vast dat deze aparte structuren blijven bestaan naast de algemene beleidsorganen van de

vakbonden, waar men het aantal vrouwen dat zetelt in deze beleidsorganen tracht te verhogen. Er werd tussen het bestaan van specifieke structuren en de vertegenwoordiging van vrouwen in beleidsorganen vooralsnog geen noodzakelijk verband vastgesteld. Vaste structuren voor de systematische opvolging van beleidsbeslissingen inzake de gelijkheid ontbreken. Hierdoor bestaat er weinig of geen cijfermateriaal om trends en evoluties te vergelijken.

Ook op professioneel niveau ontbreekt systematische opvolging. Hier stellen we eveneens vast dat specifieke structuren niet noodzakelijk aanleiding geven tot een verhoging van het aantal vrouwen in beleidsorganen.

Inzake gender mainstreaming blijkt dat zowel op interprofessioneel als op sectoraal niveau een dergelijk beleid nauwelijks gevoerd wordt. Instrumenten om gender mainstreamingprocessen in gang te zetten zijn zeker aanwezig, maar een geïntegreerd beleid staat nog in de kinderschoenen. Hiervoor zijn er wellicht eerst meer vrouwen nodig in de beleidsorganen van de vakbonden. Bij het ACV werd aan het voeren van een gender mainstreamingbeleid tot nu toe het meeste vorm gegeven. In de activiteitenresoluties wordt gesproken over een resultaatsverbintenis (met dwingende mechanismen) waarbij het Congres "aan alle organisaties de opdracht geeft om een dwingend actieplan op te stellen dat de instroom en doorstroom van vrouwen binnen onze organisatie verzekert..." (ACV, 2003).

In het debat over de vertegenwoordiging worden verschillende concepten gehanteerd. Het ACV heeft het concept 'betekenisvolle vertegenwoordiging' ingeruild voor 'evenredige vertegenwoordiging'. Onlangs werd een definitieve beslissing genomen om door middel van quota⁷ de samenstelling van bestuursorganen meer in evenwicht te brengen (ACV, 1998). Het ABVV streeft sinds 1997 naar een 'representatieve vertegenwoordiging' van haar bestuursorganen (ABVV, 1997, p. 23). In de resoluties van het Congres in 2002 hanteert het ABVV voor de samenstelling van de structuren het begrip 'pariteit'. Het ACLVB geeft een andere invulling aan het begrip 'representativiteit'. In tegenstelling tot het ACV en het ABVV, die verwijzen naar de vertegenwoordiging van sociale groepen met bepaalde eigenschappen en identiteiten ('social re-

presentation') opteert het ACLVB eerder voor een 'representation of ideas', waarbij wordt uitgegaan van de veronderstelling dat eenieder in staat is om de belangen en rechten van elkeen te verdedigen (Philips, 1995, pp. 56-83). Tot op heden is het ACLVB dan ook een opponent van het hanteren van quota.

Op sectoraal niveau wordt het genderbeleid van de sectoren in grote mate afgestemd op het interprofessionele beleid inzake gelijkheid. Daar waar bij de socialistische vakbond de relatie tussen het interprofessionele en het sectorale niveau wordt bepaald door een sterke autonomie van de centrales, vindt men bij het ACV – gekenmerkt door een eerder gecentraliseerde structuur – een genderbeleid dat meer op elkaar is afgestemd. Niettegenstaande gemeenschappelijk ondernomen acties bestaat er een beperkte informatiestroom in beide richtingen (getuige de onvolledige overzichten van de ledenbestanden).

Stof voor verder debat

Het is niet verwonderlijk dat de centrales – hun autonomie in acht genomen – een aantal fundamentele vragen grondig wensen te benaderen alvorens duidelijke standpunten in te nemen. Kan men een evenwichtige vertegenwoordiging in de beleidsorganen afdwingen? Wat in sectoren waar een gering aantal vrouwen tewerkgesteld is? Dienen specifieke structuren in te staan als 'waakhond' voor de gelijkheid? Welke bevoegdheden dienen deze structuren te 'krijgen'? Vragen die heel wat discussie vereisen en waarvoor tevens verder onderzoek vereist is. Laat ons niet te lang meer wachten met de antwoorden.

Saskia Ravesloot
Interuniversitair Instituut voor de Studie van de Arbeid

Noten

1. Daar de liberale vakbond verschillend georganiseerd is, worden hier enkel de cijfers voor de twee grote vakbonden genomen.
2. In de LBC-NVK zijn er vijf typen van beroepswerking, waarvan de distributie 13% van het totaal aantal leden groepeerd.
3. F. Van Thillo meldt dat BBTK niet in staat is om de juiste cijfers over het aantal geaffilieerden, noch over de samenstelling mannen/vrouwen over te maken. (Van Thillo, 2003a, p. 34)
4. Presentatie Giusi Desimone, CMB, 8 maart 2004.
5. Effectief, normaal 165 plaatsen, waarvan 5 vacant.
6. Art. 18, Statuten, BBTK, versie 08.06.01, "De federale Vrouwencommissie is samengesteld uit leden aangeduid door elk van de gewestelijke afdelingen waarbij een Vrouwencommissie bestaat."
7. Minstens één derde vrouwen in het dagelijks bestuur, de algemene raad, het nationaal comité en de regionale comités.

Bibliografie

- ACLVB (2003). *Resoluties, Uitgebreid Congres 17.03.2003*. Brussel.
- ACV (2003). *Activiteitsresoluties, 'Prioriteiten voor de 4 volgende jaren', ACV-Congres 17-19 oktober 2003, resolutie 111*. Brussel.
- ACV (1998) *Congres 25-28 november, 1998, Krachtlijn 8*. Brussel.
- ABVV (1997). *Statuten, bekrachtigd door het statutair congres van 11, 12 en 13 september 1997*. Brussel.
- BBTK (2001). *Statutair congres, resoluties, Nieuwe economie, nieuwe groei, 11 & 12 oktober 2001*. Brussel.
- CCMB (2000). *Rapport du congrès 2000 'Qualité & sécurité: droit au but'*. Bruxelles.
- CMB (2001). *Resolutie van het 58ste statutair congres*. Brussel.
- Philips, A. (1995). *The Politics of Presence*, Clarendon Press: Oxford.
- Ravesloot, S. (2003). *Rapport Interimair, 'La place de l'égalité et de gender mainstreaming dans les stratégies syndicales en Belgique'*, IISA: Brussel.
- Van Thillo, F. (2003a). *Rapport WP 7, 'Evolution de la place des femmes dans la fédération du commerce'*, IISA: Brussel.
- Van Thillo, F. (2003b). *Rapport WP 7, 'Evolution de la place des femmes dans la fédération de la métallurgie'*, IISA: Brussel.